

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikaan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasaran yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi dan disiplin di lingkungan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan kinerja (Dale, 1962:257). Dengan potensi yang dimiliki masing masing karyawan dapat dikembangkan dalam suatu kegiatan yang mampu menggugah minat kerja dan sikap disiplin pada karyawan suatu perusahaan. Hal ini dapat dicerminkan pada karyawan yang

memiliki motivasi untuk apa dia bekerja dan sikap disiplin yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Motivasi yang kuat akan menghasilkan sadar kerja yang kuat pula, dengan kata lain seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan apa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhannya, maka seseorang melakukan semua pekerjaan dengan tekun. Ketekunan merupakan komponen penting dari motivasi, ini merujuk pada berapa lama seseorang akan terus memberikan usaha mereka. Beberapa orang menunjukkan perilaku mereka ke arah yang tepat untuk melakukan hal tersebut dengan tingkat intensitas yang tinggi, tetapi hanya untuk periode waktu yang singkat, maka perlu diciptakannya lingkungan kerja dimana motivasi karyawan disalurkan kearah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu (Ivancevich, 2006:145).

Dewasa ini, terbentuk setidaknya oleh tiga komponen yang berbeda. Arah merujuk pada apa yang dipilih untuk dilakukan oleh seorang individu ketika disajikan sejumlah tindakan alternative. Intensitas merujuk pada kekuatan dari respon individu ketika pilihan arah dibuat. Ketekunan merujuk pada kekuatan perilaku, atau berapa lama seseorang akan mendedikasikan usaha (Konopaske, 2006:167). Dengan ketiga komponen tersebut, seseorang dapat secara langsung mendisiplinkan diri sebagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan harapan yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Evanita:2011). Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang

maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara tertaur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Menurut Gary Dessler (2007:194), tujuan disiplin ialah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan). Dengan perilaku penuh kehatia-hatian tersebut karyawan memiliki tanggungjawab besar terhadap pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya. Dalam menegakkan disiplin bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang perlu diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak untuk mewujudkan disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Alasan penulis melakukan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja karena di PT. SOMIN memiliki karyawan yang sangat menerapkan sikap disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan adanya kerja lembur yang sering dikerjakan untuk mendapatkan hasil yang lebih.

Oleh karena itu, pada penelitian ini akan diangkat tema tentang kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. SOMIN merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja karyawan pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah **“KINERJA KARYAWAN BAGIAN**

## **PRODUKSI DITINJAU DARI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. SOMIN TAHUN 2015”.**

### **B. Pembatasan Masalah**

Dalam latar belakang yang telah dikemukakan diatas tidak semuanya akan dibahas dalam penelitian ini. Tujuan dari pembatasan masalah ini adalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilaksanakan. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Motivasi karyawan pada bagian produksi PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015 dalam mendapatkan penghargaan ataupun kepuasan hasil kerja.
2. Disiplin kerja yang diterapkan karyawan pada bagian produksi PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015.
3. Kinerja karyawan yang diukur dari hasil kerja pada bagian produksi PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015 ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015 ?
3. Adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015 ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini perlu adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti. Adapun tujuan masalah penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya untuk variable motivasi dan disiplin kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dilihat dari faktor motivasi dan disiplin kerja.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan dalam keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan acuan ataupun referensi bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya kinerja karyawan ditinjau dari motivasi dan disiplin kerja.